



## Respect d'accords collectifs

-----  
Par Titouane1

bonjour

je vous serais reconnaissant de bien vouloir m'aider sur ce sujet qui concerne l'ensemble de salariés de notre société (7 salariés à ce jour depuis 2022).

fin 2022, le groupe (Y) a annoncé la vente mondiale d'une de ses lignes de produits. Concernant la France, sept personnes ont été impactées par cette vente.

Il nous a été indiqué par écrit par les RH du groupe (Y) que le nouveau groupe (X) acheteur garantissait entre autres les éléments suivants :

? les accords collectifs seraient maintenus pendant 15 mois et que des accords de substitution seraient mis en place

? les accords d'épargne salariale (valides jusqu'à fin décembre 2024) seraient maintenus pendant au moins 18 mois et que le calcul de la compensation serait basé sur la moyenne de la participation des trois dernières années (2019-2021). Cette compensation serait payée l'année suivante en début d'année.

? La subvention des oeuvres sociales du CSE serait maintenue pendant au moins 18 mois

? Les accords de temps de travail, RTT seraient maintenus pendant 15 mois en attendant un accord de substitution.

? La rémunération variable serait maintenue pendant une période d'au moins 18 mois après la cession.

Début novembre 2022, les sept salariés ont été transférés dans la nouvelle filiale Française du groupe X. Ce transfert s'est inscrit dans le cadre de l'article L. 1224-1 du Code du travail car il s'agissait du transfert d'une « entité économique autonome ».

L'ensemble des contrats de travail des salariés affectés aux activités cédées, en cours au jour de l'opération, ont été transférés de plein droit au nouvel employeur (transfert automatique).

Le groupe X a honoré ses engagements comme suit :

? paiement en 2023 de la compensation de la participation pour l'exercice 2022 (pour Novembre et Décembre)

? paiement en 2024 de la compensation de la participation pour l'exercice 2023

? paiement de la compensation de la subvention des ?uvres sociales en 2023 et 2024

Les salariés sont revenus en mars 2024 vers les RH du groupe X pour savoir ce qu'il advenait des garanties car rien n'avait changé et aucun accord de substitution n'était mis en place concernant les éléments ci-dessus garantis par le groupe X.

Il nous a été répondu verbalement que rien ne changeait pour le moment et que nous serions informés par écrit si changement il y avait. Afin décembre 2024, aucun accord de substitution n'a été proposé ou mis en place.

Fin Janvier 2025, tous les salariés ont été informés verbalement que la compensation de la participation 2024 serait versée pour les quatre premiers mois de 2024 car le groupe X s'était engagé pour seulement 18 mois ce qui n'est pas ce qui a été envoyé par écrit aux salariés.

Sachant que

? certaines garanties étaient de 18 ou 15 mois minimum

? le groupe X n'a jamais informé par écrit les salariés des changements sur les compensations et accords après 15 mois et 18 mois

? le groupe X a toujours mentionné verbalement que rien ne changeait sans accord de substitution.

? Le groupe X maintient tacitement les accords collectifs malgré le fait que la période de 15 mois soit dépassée et ce sans avis écrit aux salariés

Je souhaiterais savoir si le paiement en 2025 de la compensation de la participation 2024 se fait sur 12 mois ou 4 mois comme le prétend le groupe X et si nous pouvons tenter une action aux Prud'Hommes.

En vous remerciant de votre aide et de vos conseils.  
Cordialement

-----  
Par Xav84

Bonjour,

Lors du transfert des sept salariés au sein du groupe X en novembre 2022, un engagement écrit avait été pris par la direction sur le maintien de plusieurs avantages : participation, subvention CSE, jours RTT, rémunération variable, etc. En droit, ce type d'engagement, pris en dehors d'un accord collectif signé par des syndicats représentatifs, constitue ce qu'on appelle un engagement unilatéral ou un accord atypique. Ces engagements, bien qu'externes à la négociation collective formelle, produisent des effets obligatoires à l'égard de l'employeur. La Cour de cassation l'a affirmé en ces termes : « L'accord conclu entre l'employeur et les représentants du personnel [...] a la valeur d'un engagement unilatéral » (Cass. soc., 27 mars 1996, n° 92-41.584)?

Avec le transfert opéré dans le cadre de l'article L. 1224-1 du Code du travail, le nouvel employeur devient tenu des obligations de l'ancien, y compris celles issues d'accords atypiques. La Cour le confirme : « En cas de changement d'employeur, l'usage ou l'accord atypique en vigueur s'impose au nouvel employeur » (Cass. soc., 17 mars 1998, n° 95-42.100)?

Pour que l'employeur puisse se délier de ce type d'engagement, encore faut-il qu'il le dénonce régulièrement. Cela suppose d'informer individuellement les salariés concernés, de prévenir les représentants du personnel, et de respecter un délai permettant d'éventuelles discussions. La jurisprudence exige ce formalisme : « L'employeur ne remplit pas son obligation d'informer individuellement les salariés [...] en procédant à un simple affichage » (Cass. soc., 20 févr. 1992, n° 90-44.624)?

Or, dans votre situation, il semblerait aucune de ces conditions n'a été respectée.

Pire encore : l'employeur a poursuivi en 2023 et début 2024 l'application des engagements, notamment par le versement de la compensation de participation. Cela revient juridiquement à une reconduction tacite, empêchant toute extinction automatique au terme prévu. La Cour de cassation précise à ce sujet : « Le maintien d'un engagement unilatéral au-delà de sa durée prévue engage l'employeur tant qu'il n'a pas été dénoncé régulièrement » (Cass. soc., 16 déc. 1998, n° 96-41.627)?

Enfin, il faut rappeler que l'article L. 3323-8 du Code du travail impose, lorsqu'un accord de participation cesse d'être applicable à la suite d'un transfert, que l'employeur engage une nouvelle négociation dans les six mois. Ce point est essentiel car dans votre cas, aucun nouvel accord n'a été mis en place. Cela constitue un manquement.

Dès lors, la réduction annoncée de la compensation de participation à quatre mois pour 2024 est dépourvue de base légale. Le groupe X aurait dû, soit maintenir l'engagement jusqu'à dénonciation régulière, soit ouvrir une négociation. Dans ce contexte, il est vivement recommandé que les salariés concernés se rapprochent de leurs représentants du personnel afin de solliciter formellement l'ouverture d'une négociation sur un accord de substitution. L'employeur, sans être contraint de prendre l'initiative de cette négociation, est tenu de permettre son ouverture dans un délai raisonnable s'il souhaite dénoncer un usage ou un engagement en vigueur?

-----  
Par Titouane1

merci beaucoup pour ces éléments.

notre nouvelle entité juridique ne comportant que sept personnes, nous allons nous rapprocher de la DRIEET et des prud'hommes si les RH ne donnent pas suite à ces arguments.

Cordialement